

Ook bij OR-verkiezingen geldt: een goed begin is het halve werk



De verkiezingen voor de nieuwe OR vragen om een goede voorbereiding. Een strakke planning is noodzakelijk om de verkiezingen goed te laten verlopen. De Wet op de ondernemingsraden helpt uw OR hierbij op weg, maar de concrete invulling bepaalt uw OR zelf. Hoe ziet een goede planning voor de OR-verkiezingen eruit?

Dit artikel gaat in op de praktische voorbereiding van de verkiezingen. In [deze infographic op Rendement Online](#) ziet u welke stappen u in welke periode zet voordat de nieuwe OR is gekozen. Dit stappenplan is gebaseerd op het voorbeeldreglement van de Sociaal-Economische Raad (SER) en de termijnen uit de [Wet op de ondernemingsraden \(WOR\)](#).

In [artikel 9, 10 en 11 WOR](#) staan de wettelijke richtlijnen voor het organiseren van OR-verkiezingen. Zolang u zich aan deze spelregels houdt, kan uw OR zelf bepalen hoe u de verkiezingen inricht. Dit moet u overigens wel vastleggen in uw OR-reglement. In uw reglement moet u dus opnemen hoe bijvoorbeeld de kandidaatstelling verloopt, het kiesstelsel (personen- of lijstenstelsel) dat uw OR hanteert of hoe u de uitslag van de verkiezingen vaststelt en bekendmaakt.

OR-reglement actualiseren

De eerste stap voor het organiseren van OR-verkiezingen is het actualiseren van uw OR-reglement (ruim vóór de verkiezingen). Door de wijziging van de WOR per 2022 gelden er nu andere termijnen voor actief en passief kiesrecht dan voorheen (zie kader hieronder). Ga na of in uw reglement de juiste termijnen staan en pas dit waar nodig aan.

Beoordeel ook of uw kiesgroepindeling en het aantal zetels van uw OR nog aansluiten bij de huidige situatie in uw organisatie. Als er in uw organisatie bijvoorbeeld veel vrijwilligers of zzp'ers werken, kan uw OR – in overleg met uw bestuurder – overwegen om ook hen te beschouwen als 'in de onderneming werkzame personen'. In steeds meer organisaties maken de zzp'ers een vast onderdeel van het personeel uit, en vanuit dat oogpunt kan het wenselijk zijn dat deze groep ook in uw OR vertegenwoordigd is.

Nieuwe kiesrechttermijnen sinds 1 januari 2022

De OR publiceert uiterlijk negen weken vóór de verkiezingsdatum de lijst met de namen van kiesgerechtigde en verkiesbare werknemers. In het OR-reglement staan de criteria. De wettelijke termijnen zijn sinds 1 januari 2022:

- actief kiesrecht (stemmen): na drie maanden.
- passief kiesrecht (verkiesbaar stellen): na drie maanden.
- ingeleend personeel krijgt actief en passief kiesrecht na (15+3=) 18 maanden, zolang hun werkzaamheden bijdragen aan de organisatiedoelstelling. Zij tellen ook mee bij het bepalen van het aantal zetels van uw OR.

Uw OR mag van bovenstaande termijnen afwijken. Dat kan zonder toestemming van uw bestuurder ([artikel 6, lid 5 WOR](#)). Leg dit dan wel vast in uw reglement.

Worden uw OR en de bestuurder het hierover niet met elkaar eens, dan kunt u bemiddeling door de bedrijfscommissie overwegen of de zaak eventueel voorleggen aan de kantonrechter. Een gang naar de rechter is echter een grote stap, die de relatie met uw bestuurder geen goed zal doen. Leg de

conceptaanpassingen van uw reglement wel altijd eerst voor aan uw bestuurder, zodat hij hierop kan reageren. Uw OR is overigens niet verplicht om uw reglement aan te passen aan de overige wensen van uw bestuurder.

Kies het kiesstelsel

Een belangrijke keuze waar uw OR bij de OR-verkiezingen voor staat, is of u gebruikmaakt van een personen- of een lijstenstelsel. Het lijstenstelsel werkt net als de verkiezingen voor de Tweede Kamer of gemeenteraad en is gebruikelijk bij grotere organisaties. De kandidaten staan op een lijst (van een vakbond of een 'vrije lijst' van individuele werknemers die zich kandidaat hebben gesteld). De kiezer brengt één stem uit, op een kandidaat op de lijst van zijn voorkeur.

Bij het personenstelsel brengt de kiezer meer stemmen uit; meestal net zoveel als er zetels te vullen zijn. Kenmerkend voor het personenstelsel is dat de kiezer zijn stem uitbrengt op personen die hij vaak persoonlijk kent. Als hij meer stemmen kan uitbrengen, heeft hij meer invloed op de samenstelling van de OR. De OR doet er goed aan om vooraf een verkiezingskrant uit te brengen, met daarin de profielen van de kandidaten.

Voeg een aftredingsrooster toe aan uw OR-reglement

Bepaal de zittingsperiode

[Artikel 12 WOR](#) geeft standaard een zittingstermijn van drie jaar aan, maar uw OR mag ook kiezen voor een termijn van twee of vier jaar. Bij een termijn van vier jaar moet uw OR kiezen of de OR na vier jaar in zijn geheel aftreedt, of dat om de twee jaar telkens de helft aftreedt. In dat laatste geval blijft er altijd ervaring in de OR aanwezig.

Bij de overstap naar een systeem waarbij de helft van de OR-leden aftreedt, is hun zittingstermijn erg kort. Daarom mag u in uw reglement een overgangsregeling opnemen. Voeg bij voorkeur ook een aftredingsrooster toe aan uw reglement. Een zittingsperiode van drie jaar is het gebruikelijkst. Een periode van twee jaar is snel voorbij, en vier jaar kan voor werknemers een drempel zijn om zich verkiesbaar te stellen.

Stel verkiezingsdatum vast

Het organiseren van de verkiezingen voor de nieuwe OR begint met het vaststellen van de verkiezingsdatum en eindigt met de publicatie van de uitslag. De verkiezingsdag (meestal twee tot vier weken vóór het einde van de zittingsperiode) bepaalt u samen met de bestuurder.

U kunt er één werkdag voor reserveren, waarop werknemers hun stem in het stemlokaal kunnen uitbrengen. Werken veel werknemers parttime, in de buitendienst of op locatie, dan zijn meerdere verkiezingsdagen (bijvoorbeeld een week) een betere keuze. Het is uiteraard ook mogelijk om verkiezingen per post of digitaal te organiseren.

Een verkiezingscommissie kan zowel uit OR-leden als niet-OR-leden bestaan

Stel verkiezingscommissie in

De praktische organisatie van de verkiezingen ligt vaak op het bordje van de secretaris. Een verkiezingscommissie, die zowel uit OR-leden als niet-OR-leden kan bestaan, kan hierbij de nodige ondersteuning bieden. Een voordeel van een commissie die niet uit OR-leden bestaat, is dat de OR-leden minder tijd kwijt zijn aan de organisatie. Bovendien versterkt dit het onafhankelijke karakter van de OR.

De verkiezingscommissie is een voorbereidingscommissie in de zin van [artikel 15, lid 4 WOR](#). Formeel moet uw OR hiervoor een instellingsbesluit opstellen, waarin u de samenstelling, taak en bevoegdheden vastlegt. De verkiezingscommissie kan verder geen rechten of bevoegdheden van uw OR overnemen.

Geen ondergrens

Over het aantal stemmen bij OR-verkiezingen is niets vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) of in het voorbeeldreglement van de SER. Soms is er geen stemming nodig, omdat er precies genoeg (of onvoldoende) kandidaten zijn voor de nieuwe OR. In dit geval is het opkomstpercentage feitelijk 0% en worden alle kandidaten automatisch lid van de OR. Het opkomstpercentage (hoe laag of hoog ook) is ook niet relevant voor de besluitvorming van de OR nadien. Het argument dat slecht 10% of maar liefst 90% van de werknemers heeft gestemd, is dus geen argument om een mening van de OR te ontkrachten of te onderbouwen.

Werf kandidaten

OR-leden zijn vooral nodig om kandidaten te werven. De praktijk leert dat werknemers zich zelden uit eigen beweging kandidaat stellen; dit doen zij meestal pas als zij hiervoor worden gevraagd. 'We zoeken kandidaten voor de ondernemingsraad, en we denken daarbij aan jou'.

Als het OR-lid dan ook goed duidelijk kan maken waarom de collega een geschikte OR-kandidaat is, is de kans groot dat hij een kandidaatstelling serieus gaat overwegen. Ga in ieder geval niet al excuses bedenken waarom collega's zich mogelijk niet kandidaat zullen stellen ('Hij is net begonnen aan een studie' of 'Zij is net terug van zwangerschapsverlof'), want dan sluit u mogelijk gemotiveerde kandidaten op voorhand uit.

Wees als OR-lid een goede ambassadeur van de medezeggenschap en vraag in een persoonlijk gesprek of een collega er wat voor voelt om OR-kandidaat te zijn. U kunt hem ook helpen bij zijn kandidaatstelling als dat nodig is.

OR-leden kunnen ook worden ingeschakeld bij eventuele bezwaarprocedures bij de verkiezingen, bijvoorbeeld als een werknemer vindt dat hij ten onrechte niet mag stemmen of zich niet kandidaat mag stellen. Uw OR beslist dan over zijn bezwaar. De werknemer kan daarna nog in beroep gaan bij de kantonrechter of bemiddeling aan de bedrijfscommissie vragen.

OR kan verkiezingen niet zomaar uitstellen

Uw OR mag de verkiezingen niet zomaar uitstellen. In de praktijk komt het echter weleens voor dat een OR de zittingstermijn verlengt. Dit kan alleen onder de volgende voorwaarden:

- De verlenging is van korte duur (maximaal twee maanden).
- Belanghebbenden, zoals uw bestuurder, de vakbonden en iedereen die in de organisatie werkzaam is, hebben geen bezwaar tegen de verlenging.

Als uw OR de zittingstermijn wil verlengen, moet u dit eerst voorleggen aan alle belanghebbenden. Hoe beter u uw voornemen onderbouwt, hoe groter de kans dat zij ermee akkoord gaan. Wordt u het niet eens, dan kan een rechter de knoop doorhakken.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Radboud Hafkenscheid, opleider/adviseur/redacteur medezeggenschap, e-mail: rh@mzleeuw.nl, www.mzleeuw.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl